

document:	Gender en Technologie – 'Verdieping' en 'Actie'
referentie:	Not 2011-10-28 mablo
bijlagen:	(geen)

Nota aan stuurgroepleden

onderwerp:	Duizend bloemen en granaten – Voorlopige resultaten van de conferentie (10-11-2011, Vlaams Parlement)
------------	--

De conferentie 'Duizend bloemen en granaten. Over gender, wetenschap en technologie' had als doel te komen tot valorisatie van de bijdragen tot de gelijknamige bundel. (Deze bundel is in november 2011 verschenen bij Acco.). (Zie voor het programma van de conferentie <http://www.samenlevingentechnologie.be/ists/nl/projecten/actueleprojecten/genderentechnologie.html>.)

Om naar deze valorisatie toe te werken heeft het IST enerzijds een podium gegeven aan een viertal praktijkvoorbeelden. Anderzijds heeft het vier parallelle debatten georganiseerd in de vorm van Speakers' Corners. Stellingen, afgeleid uit de bijdragen tot de bundel, dienden als startpunt voor deze debatten.

Het IST heeft de deelnemers verder opgeroepen om, mede op basis van de info verkregen uit de inleiding door Alison Woodward, de gepresenteerde praktijkvoorbeelden, de debatten in de Speakers' Corners en de lezing door de kabinetsmedewerkster Danielle Gilliot, voorstellen te noteren:

- enerzijds voor 'thema's ter verdieping'—onderwerpen waarvoor verder onderzoek nodig is of waarover er nog veel meningsverschillen bestaan—*
- anderzijds voor 'punten voor actie'—voorstellen voor initiatieven die dringend genomen dienen te worden door overheden, onderwijs- en onderzoeksinstituten, bedrijven, enz.—*

Hieronder worden, in een eerste deel, de stellingen—al dan niet met een voorafgaande korte duiding—opgesomd. In een tweede deel volgt een (geordend) overzicht van de door de deelnemers voorgestelde 'thema's ter verdieping' en 'punten voor actie'.

1. STELLINGEN

1.1. Fundamenten

1.1.1. 1^e stelling

Recente wetenschappelijke ontwikkelingen leren dat stereotype denkbeelden van de meeste baby-jongetjes mannen maken en van de meeste baby-meisjes vrouwen. Dit zit zo: voor een deel scheppen onze genen de omgeving; de wereld reageert bijvoorbeeld anders op een kind met een vurig temperament dan op een introvert kleintje. Vervolgens reageren beide kinderen anders op hun omgeving. Daardoor wordt die omgeving ook weer deel van de kinderen, en hun brein past zich aan aan hun ervaringen. Wetenschappers hebben immers ontdekt dat genen aan- en uitgezet kunnen worden als reactie op invloeden van buitenaf. Dat kunnen andere genen zijn, of hormonen,

maar ook ervaringen uit het dagelijks leven. Op die manier is de omgeving waarin een baby zich na de geboorte bevindt van grote invloed op de manier waarop onze hersenen werken. Aangezien die omgeving—de stereotypen van waaruit gereageerd wordt—in onze westerse cultuur anders is voor jongens dan voor meisjes, ontwikkelen meisjes zich anders dan jongens, maken ze andere studietoelagen en beroepskeuzes, en krijgen ze andere kansen.

Stelling

Het is nodig dat opvoeders, onderwijzers, leerkrachten, docenten meer inzicht krijgen in seksestereotypen en de manier waarop deze hun werk doen in onze maatschappij, zonder dat we daar zelf weet van hebben. Het beleid dient bijgevolg in te zetten op het blootleggen van en sensibiliseren over waar en hoe stereotypen de kansen van jongens en meisjes beperken om hun eigen talenten te ontwikkelen en te benutten.

1.1.2. 2^e stelling

Aangezien het voor veel mensen niet eenvoudig is om stereotypen te herkennen, ze overboord te gooien en hun gedragspatronen bij te sturen, bestaat het gevaar dat samenlevingen gevangen blijven in vicieuze cirkels, waarbij levenslopen van mannen en vrouwen telkens weer het oude vertrouwde patroon volgen.

Stelling

Om de vicieuze cirkel te doorbreken en onbewuste gedragspatronen buiten spel te zetten, moet men op beslissende ogenblikken—bijvoorbeeld bij sollicitaties en promoties—objectieve criteria en blinde procedures gebruiken.

1.1.3. 3^e stelling

Bestaande technologieën die vrouwen meer opties geven en hen zo van bepaalde biologische gegevens verlossen zijn de pil, kunstmelk en geplande bevallingen. In de toekomst zal daar de mogelijkheid bijkomen om eicellen in te vriezen om te bewaren voor een later tijdstip. Toch houdt het bestaan van zulke technologieën niet in dat men kan verwachten dat vrouwen ze gaan gebruiken om de werknemer ter wille te zijn. In hoeverre moet men die biologische gegevens meenemen in een vrouwvriendelijk beleid? Ik denk bijvoorbeeld aan zes maanden borstvoedingsverlof, of flexibele werkregelingen?

Stelling:

Een vrouwvriendelijk beleid dient te garanderen dat vrouwen vrij kunnen kiezen of ze (en van welke) procreatieve technieken ze gebruik willen maken. Dit kan door uitbreiding van het borstvoedingsverlof, of door flexibele werkregelingen voor moeders (én vaders?) van thuiswonende kinderen.

1.1.4. 4^e stelling

Dankzij nieuwe technologieën—de pil, kunstmelk, geplande bevallingen, het invriezen van eicellen voor later gebruik—worden vrouwen verlost van hun biologische juk. Zij krijgen er een heleboel kansen bij die ze eerst niet hadden. Vrouwen hebben het recht hier geen gebruik van te maken, maar dat is hun eigen keuze. Beleidsmakers en werknemers hoeven hier geen rekening mee te houden. Erger nog, deze vrouwen ontnemen hun mannen de kans om zelf meer zorgfuncties op zich te nemen en werken dus nog meer ongelijkheid in de hand. Wie heeft er gelijk?

Stelling:

Vrouwen die weigeren van procreatieve technieken gebruik te maken, werken ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de hand. Zij ontnemen mannen immers kansen om meer zorgtaken op zich te nemen.

1.2. O&O-loopbanen

1.2.1. 1^e stelling

De tegenstelling 'techniek' versus 'mens' wordt soms geïnterpreteerd in de richting van de oppositie tussen 'individueel bezig zijn' versus 'sociale inzet'. De ROSE-studie en de Beta-mentality-studie hebben aangetoond dat meisjes zouden kunnen aangetrokken worden naar 'techniek' als ze meer zouden beseffen dat je met techniek de wereld kunt verbeteren, mensen kunt helpen (vb: techniek in geneeskunde, milieu, mobiliteit, ...).

Stelling:

Meisjes (én jongens) beter informeren over de mogelijkheid om via techniek de wereld te verbeteren, is een nodige voorwaarde om de inschrijvingscijfers in de technische en ingenieursrichtingen te doen stijgen.

1.2.2. 2^e stelling

Het wekken van interesse in technologie bij meisjes gebeurt meer in de thuis sfeer dan op de schoolbanken. Maar beiden houden met elkaar verband. Ouders hebben immers een belangrijke invloed op de opleidingskeuze van hun kinderen. In TSO is de verhouding meisjes-jongens heel anders dan in ASO. Jongens die geen interesse tonen in ASO worden door hun ouders gemakkelijker naar TSO gestuurd dan meisjes. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk ook te maken met de idee dat jongens wel hun 'goesting' zullen vinden in TSO. Die veronderstelling is er niet bij meisjes.

Stelling:

Meisjes die hun interesse niet vinden in ASO-richtingen moeten worden aangemoedigd om een TSO-richting uit te proberen. Dit gebeurt best niet enkel via sensibilisering van leerlingen op

school, maar ook via sensibilisering van ouders. Ouders dienen ervan overtuigd te worden dat TSO ook voor meisjes een normale en aantrekkelijke optie kan zijn.

1.2.3. 3^e stelling

Om spitstechnologisch onderzoek (zoals fotonica) op gang te brengen is het noodzakelijk om verschillende inzichten te bundelen. De samenwerking tussen verschillende disciplines en tussen uiteenlopende soorten organisaties is dan ook dé tendens binnen het huidige wetenschappelijk onderzoek.

Een aantal feministische wetenschappers beweren dat er in het wetenschappelijk onderzoek (in het algemeen) een mannelijke cultuur bestaat: mannen zouden op zoek zijn naar die éne waarheid en deze zo precies mogelijk trachten te omvatten en beschrijven. Daarbij zouden ze het grotere geheel uit het oog verliezen. Vrouwen zouden meer opteren voor een holistische aanpak, waarbij vanuit verschillende invalshoeken naar de realiteit wordt gekeken (Haraway 1988).

Omdat men bij spitstechnologieën net werkt met verschillende invalshoeken lijkt deze wetenschap qua inhoud wel vrouwvriendelijk te zijn. Vrouwen zouden dus, volgens de hierboven vermelde theorie, moeten aangetrokken worden tot een wetenschap als fotonica.

Uit genderonderzoek binnen de fotonica kunnen we afleiden dat het vrouwelijke wetenschappers inderdaad niet aan ambitie ontbreekt om, in een academische context, een wetenschappelijke loopbaan uit te bouwen. Integendeel, ze blijken ambitieuzer dan hun mannelijke collega's.

Vrouwelijke wetenschappers blijken, in vergelijking tot hun mannelijke collega's, echter gemiddeld genomen minder tevreden te zijn over hun loon, hun toegang tot faciliteiten, hun promotiemogelijkheden, hun werkzekerheid, hun onafhankelijkheid/autonomie, het nut van hun arbeid voor de samenleving, hun zelfontwikkeling, verantwoordelijkheid/leiderschap en management van hun organisatie.

Stelling

Spitstechnologisch onderzoek is gebaat bij een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Dit niet alleen vanuit een perspectief van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Ook vanuit een maatschappelijk perspectief. Een evenredige vertegenwoordiging zal de maatschappelijke waarde van spitstechnologisch onderzoek verhogen, doordat het onderzoek dan meer oog zal hebben voor het gehele plaatje (empirische dimensie) en voor de maatschappelijke betekenis (normatieve dimensie). Om deze evenredige vertegenwoordiging te realiseren dienen de arbeidsomstandigheden aantrekkelijker gemaakt te worden voor vrouwen.

1.2.4. 4^e stelling

De internationalisering van wetenschappelijk onderzoek heeft 'casualisering van de werkomstandigheden' in een academische context tot gevolg. Door de toenemende concurrentie vermindert de stabiliteit van de tewerkstelling. Meer en meer worden onderzoekers geconfronteerd

met flexibele en onzekere posities. Door het feit dat overheden proportioneel minder investeren in academisch onderzoek ontstaat er bovendien een verhoogde druk op efficiëntie en output. Dit maakt de sector minder interessant waardoor mannen werk zoeken buiten de academische sector. Het effect van deze trend op de loopbanen van vrouwen is tweezijdig: enerzijds worden vrouwen gemakkelijker ingeschakeld in deze onzekere jobs en verhoogt, bijgevolg, hun arbeidsparticipatie in kwantiteit, anderzijds daalt de kwaliteit van de jobs waarin vrouwen terecht komen.

Stelling

Het is dringend nodig om de effecten van internationalisering op de ('gendering' van) wetenschappelijke loopbanen in academische contexten te vergelijken met deze in de private sector.

1.3. Wegen

1.3.1. 1^e stelling

De wetenschappelijke loopbaan is in Vlaanderen zeer strak uitgetekend, waarschijnlijk omdat het oorspronkelijk op het mannelijke kostwinnersmodel gebaseerd was. Dit gebrek aan flexibiliteit bemoeilijkt het evenwicht tussen gezin en wetenschappelijke loopbaan; dit is iets waar de meeste vrouwen juist zeer veel belang aan hechten. De meer recente mobiliteitseisen en het probleem van de dubbele loopbaan—wetenschappers die een wetenschapper als partner hebben—vormen bijkomende struikelblokken voor vrouwelijke wetenschappers. In hoeverre kan men meer flexibiliteit in wetenschappelijke loopbanen toestaan zonder in te boeten op kwaliteit en internationale competitie? Moet deze flexibiliteit niet voor vrouwen én mannen gelden? Waarom is dergelijke flexibiliteit in bepaalde domeinen zoals geneeskunde of rechtswetenschappen dan wel mogelijk?

Stelling:

De flexibilisering van wetenschappelijke loopbanen—zowel op dagelijkse als op jaarlijkse basis—dient vrouwen én mannen toe te laten om kwalitatief hoogstaand wetenschappelijk werk te blijven leveren en hun positie te behouden in de internationale competitie. Hiertoe dienen de criteria voor wetenschappelijke excellentie aangepast te worden. Bovendien dienen speciale programma's opgericht: voor ondersteuning van wetenschappers na een langere loopbaanonderbreking—bijvoorbeeld voor wetenschappers die hun partners in het buitenland willen begeleiden—, voor ondersteuning van wetenschappers met kinderen—kinderopvang tijdens congressen of moeilijke gezinsmomenten—. Op individueel niveau moeten vrouwelijke én mannelijke wetenschappers door mentoring programma's begeleid worden om de juiste keuzes te maken voor gezin én loopbaan.

1.3.2. 2^e stelling

Bij het doorstromen van docent- naar topposities (hoogleraar en gewoon hoogleraar) botsen Belgische vrouwen nog altijd tegen het glazen plafond aan. De oorzaken hiervoor zijn o.a. verschillen in publicatie- en aanvraagdgedrag, de beperkte aanwezigheid van vrouwen in

commissies en andere bestuursorganen, en het gebrek aan waardering voor de successen van vrouwelijke wetenschappers. Deze problemen moeten met structurele maatregelen aangepakt worden.

Stelling:

Quota van minimum 30% vrouwen worden in alle academische bestuursorganen toegepast tot vrouwen en mannen gelijk vertegenwoordigd zijn. Om het overbelasten van gekwalificeerde vrouwen te voorkomen, worden de quota tijdelijk vergezeld door bijkomende administratieve hulp. Universiteiten die meer vrouwelijke hoogleraren aanwerven of initiatieven nemen om vrouwelijke wetenschappers te ondersteunen en stimuleren, worden door een speciaal fonds financieel beloond.

1.3.3. 3^e stelling

De waarde van technologische diensten en producten wordt bepaald door de positieve impact op ons leven. Een werkelijk multi-disciplinaire aanpak is aantrekkelijker en belangrijker voor zowel mannen als vrouwen dan de pure technologische inhoud. De Gobelijn aanpak (professor in alles) met nieuwe allesomvattende opleidingstrajecten dringt zich op.

1.3.4. 4^e stelling

Het stimuleren van groepsdiversiteit in de ICT-sector kan de aantrekkingskracht en het imago ervan versterken. Dit behelst niet enkel gender, maar ook bijvoorbeeld diversiteit in leeftijd en contextuele achtergrond. In dergelijke samenwerkingsomgevingen wordt men meer naar waarde geschat op basis van de eigen unieke inbreng, eerder dan op basis van bepaalde stereotiepen.

1.4. Bakens

1.4.1. 1^e stelling

Het is verrassend vast te stellen dat het percentage jonge vrouwen dat—enkele maanden voorafgaand aan de definitieve studiekeuze—een opleiding ingenieurswetenschappen overweegt nagenoeg overeenstemt met het feitelijke aantal vrouwelijke studenten dat ervoor kiest de algemene ingenieursrichting te starten. Dit betekent onder meer dat wetenschappelijk onderzoek en implementatiestrategieën zich in de toekomst sterker moeten richten op jongere leeftijdsgroepen, wil men meer greep krijgen op factoren die aanleiding geven tot de ontwikkeling van (negatieve) denkbeelden over de ingenieursopleiding of het ingenieursberoep.

Stelling:

Als men meer vrouwen wil mobiliseren richting een ingenieursopleiding en -beroep, dan moet men zich prioritair richten op tien- tot twaalfjarigen in de lagere school, of tot dertien- en veertienjarigen in het middelbaar onderwijs.

1.4.2. 2^e stelling

Sinds enkele jaren vertrekken sommige onderzoekers van de hypothese dat jonge vrouwen die kiezen voor een opleiding in de exacte wetenschappen of voor een algemene ingenieursrichting een minder stereotiep vrouwbeeld hebben. Het beperkte onderzoek dat hierover tot op heden is verricht, toont dat een minder stereotiep vrouwbeeld deze vrouwen wel helpt in hun studiekeuze, maar het hen niet noodzakelijk gemakkelijker maakt. Ze blijven immers de druk van de sociale omgeving voelen, die wel nog stereotiep denkt over vrouw-zijn en over het ingenieursberoep. Analytisch vindt er een belangrijke verschuiving plaats: niet langer worden omgevingsfactoren of het curriculum en de sfeer aan de opleidingsinstituten kritisch bevraagd. De focus komt thans als het ware helemaal te liggen bij de betrokken vrouwen zelf. Met andere woorden: deze onderzoekers verwijzen naar de individuele invulling van genderidentiteit als mogelijke verklaring voor lage instroomcijfers.

Stelling:

Indien deze hypothese klopt, dan dienen recruteringsacties zich vooral te richten op inhouden van genderidentiteit en op weerbaarheid van meisjes en vrouwen.

1.4.3. 3^e stelling

In instellingen voor technologisch onderzoek en ontwikkeling of productie bekleden overwegend mannen de dominante posities. Tot nu toe werd dat probleem vooral benaderd met de focus op het microniveau (de 'foute' keuzes van vrouwen) of het mesoniveau (instituties—zoals school en media—die vrouwen 'fout' formatteren). Ook aan de kant van de wetenschapsinstellingen zelf viseert de kritiek vooral modaliteiten (of 'randvoorwaarden') op organisatieniveau die een invloed hebben op de mate waarin vrouwen (en eventueel mannen) hun carrière met zorgarbeid kunnen combineren (lees: carrière kunnen maken ondanks hun zorgarbeid). Het wetenschapsmodel of paradigma op macroniveau daarentegen wordt in vrouwenstudies zelden ter discussie gesteld. De analyse blijft dus trouw aan het heersende wetenschappelijk-technologisch paradigma dat op steeds kleinere schaal (nanotechnologie, DNA, subatomaire deeltjes, ...) verklaringen zoekt, ten koste van het macroperspectief (ecologische en maatschappelijke systemen en mechanismen). Interessant is dat vandaag vanuit diverse domeinen (financiën, energie, wonen, mobiliteit...) de vraag naar een ander paradigma steeds luider klinkt, en dat daarin met name juist de zorg voor de toekomstige generaties (duurzaamheid) centraal staat. Dit biedt een historische kans om het patriarchale wetenschappelijk-technologische paradigma als dusdanig in de analyse te betrekken.

Stelling

De gendernotie (die de link legt tussen eigenschappen van een persoon – micro – en de toegang tot posities van maatschappelijke macht of onmacht – macro) biedt een uitgelezen kader voor het ontwikkelen van een meer duurzaam paradigma. Dat vrouwen meer geneigd zijn hun productieve arbeid (bvb carrière, consumptiegedrag) in evenwicht te houden met zorgarbeid voor de volgende generaties dan mannen, maakt dat ze een ervaringsvoorsprong hebben als het erop aankomt een

egalitair, solidair en duurzaam paradigma te ontwikkelen. Om het met een boutade te zeggen: "een genderanalyse moet ons greep doen krijgen op het gen dat ons doet geloven dat alles genetisch bepaald is."

1.4.4. 4^e stelling

De enige organisaties die vandaag als 'kennisinstellingen' worden erkend, zijn patriarchaal gestructureerde academische instellingen. Deze structurering maakt dat de 'expert' in een machtspositie staat tegenover zijn 'object' van kennis (bvb mensen), maar ook dat naarmate de expertise een kleiner domein betreft, ze als 'hogere' of 'meer gevorderd' wordt beschouwd en door een steeds kleinere groep van specialisten wordt beheerst. Binnen die instellingen worden posities op grond van concurrentie toegewezen, en onderzoek-st-ers die zich niet volledig in dit model aanpassen (bvb omdat ze zorg voor de toekomstige generaties belangrijk vinden), maken dus minder kans. Dit leidt er bvb toe dat Westerse technologieën in landen in het Zuiden alleen ingang vinden bij organisaties die reeds dicht bij dit dominante ontwikkelingsmodel aanleunen, waardoor zij dus ook nog eens meer 'ontwikkelingshulp' krijgen dan bevolkingsgroepen in meer rurale streken, die hun achterstand nog zien vergroten. De tegenbeweging die daar op gang komt, bestaat erin om de kennis van die lokale (rurale) boeren en boerinnen over wat in hun context haalbaar en nodig is, te bundelen en deze als gelijkwaardig aan die van de Westerse 'expert' door de overheid te laten ondersteunen. Deze beweging—het creëren van een complementaire en participatieve intellectuele infrastructuur—kan ook een inspiratiebron zijn om het wetenschaps- en technologiebeleid in het Noorden democratischer en meer genderneutraal te maken.

Intellectuele infrastructuur mag niet langer alleen uit patriarchale, op machtsongelijkheid en concurrentie gebaseerde kennisinstellingen bestaan, waar vragen over de impact van onderzoek en technologie op de komende generaties als onwetenschappelijk, onrendabel of onverantwoord worden afgedaan, en waar mensen die deze zorg wel opnemen, van 'macht' verstoten blijven. Om naar een egalitair en duurzaam paradigma te evolueren, moet ook geïnvesteerd worden in horizontale, genderbewuste kennisnetwerken, waarin samenwerking en coproductie met de burgers de centrale drijvende kracht en waarde vormen. We moeten leren met twee handen klappen en op twee benen lopen, niet om nog meer macht en controle over mensen te krijgen, maar om burgers zelf meer macht en mogelijkheden (empowerment) te geven om hun samenleven te organiseren.

2. VOORSTELLEN VAN DE DEELNEMERS

2.1. Verdieping

- Wetenschapssysteem
 - Welke wetenschappen willen wij, hebben wij nodig naar de toekomst toe?
 - Grondig onderzoek naar de mogelijkheden van horizontale kennisnetwerken
 - Structurele cultuurveranderingen in universitaire faculteiten
 - Onderscheid tussen exacte wetenschappen en menswetenschappen regelmatig uitgedrukt in termen van 'hard' en 'zacht'. Wat betekenen 'hard' en 'zacht' hier?
- Technologische innovatie
 - Op de conferentie ligt de nadruk vooral op de (genderdimensie in de) productie van technologieën. Wat met de (genderdimensie in de) consumptie van technologieën. Denk daarbij aan de digitale kloof.
- Onderwijssysteem
 - Comparatief onderzoek: Vergelijk het onderwijs voorafgaand aan de instroom in universiteiten, bijvoorbeeld in Polen waar de verdeling m/v met een ingenieursopleiding 50/50 bedraagt, met ons eigen leerplichtonderwijs. Hoe kan ons leerplichtonderwijs zo ingericht worden dat het technische en exact-wetenschappelijke interesses levendig houdt?
 - Onderzoek naar aspecten die de polarisatie qua gender initiëren in het hoger onderwijs: curriculum, perceptie van beroepen, zelfinschatting van individuen
 - Genderbewustmaking van leerkrachten tijdens en vooral na hun studies
 - M.b.t initiatieven in het onderwijs (De Wereld aan je Voeten, Technoladies) wordt vaak gesteld 'vrouwen stimuleren meisjes', moeders.... Zouden mannen/vaders dat niet moeten doen?
- Monetaire systeem
 - Wat is de impact van monetaire mechanismen op de ongelijke carrières van mannen en vrouwen in wetenschap en technologie? Zolang we het 'ruilmiddel' voor arbeid en technologie niet mee in de generanalyse betrekken, blijven we dweilen met de kraan open.
- Arbeidsloopbanen
 - Algemeen
 - Flexibiliteit van loopbanen in alle domeinen: bedrijfswereld, openbare instellingen, academische wereld
 - Onderzoeken van mogelijkheden voor ondersteuning van jonge vrouwen en sensibilisering over mogelijke valkuilen, zodat ze gemotiveerd blijven om te werken en zich niet gaandeweg genoodzaakt voelen om (voor 100%?) voor hun gezin te kiezen.
 - Rol/belang van netwerken
 - Als je 'quota' loslaat, gaat de trend weer in dalende lijn. Hoe komt dat?
 - Belang van rolmodellen
 - Welke rolmodellen zijn representatief?

- Welke rolmodellen spreken jongeren aan (vertrekkend van de hypothese a) dat interesses van jongeren verschillen van die van 45+-ingenieurs en b) dat ook culturele verschillen een rol spelen)?
 - Groot deel van vrouwelijke ingenieurs heeft als vader een ingenieur: dit moet onderzocht worden. Initiatieven van onderwijs zijn op vrouwen gericht, maar rol van mannen om meisjes te motiveren dient onderzocht
 - Academische sector
 - Voldoende zekerheid tijdens academische loopbanen (ZAP-functies zijn er nu alleen voor de 'happy few')
 - Bestuderen van de loopbanen van vrouwen in wetenschap & technologie vanuit een levenscyclus-perspectief: instroom, doorstroom, re-oriëntatie, enz. Voorbeeld: waar gaan vrouwen met een doctoraat die uit de academische boot vallen naar toe? Hoe ziet hun vervolgcarière er uit? Welke erkenning krijgen zij?
- Bedrijfssectoren
 - Zorgsector is een vrouwelijke sector. Zorg brengt macht met zich mee, want zorg is een noodzaak. Waarom dan toch geen hogere valorisatie voor de 'zachte' 'machtige' sector?
 - Het onderscheid 'harde' en 'zachte' sectoren: welke sectoren worden hard/zacht genoemd? Wat betekent hard/zacht hier? Wat betekent het in het licht van de overleving van mensen/het behoud van natuur (zie ecofeminisme van Maria Mies en Vandana Shiva)
 - Genderonderzoek in bedrijfswereld

2.2. Actie

- Sensibilisering en mobilisering
 - Doelgroepen
 - Media werken stereotype beelden in de hand (vb. Via reclameboodschappen). Zorg dat dit niet verder gaat.
 - Niet alleen richting meisjes/vrouwen, ook (en vooral) richting jongens/mannen. Ook mannen dienen overtuigd te worden van het belang van een betere m/v-diversiteit voor wetenschap en technologie.
 - Niet alleen richting meisjes/vrouwen, ook richting bedrijven: zij dienen zich vrouwvriendelijk te profileren (ouderschapsverlof, crèches, geen avondvergaderingen, ...)
 - Methodes
 - Inhoud van acties richting jongens en meisjes dient gelijk te zijn, maar de 'kleur' kan verschillen.
 - Uitwerking van een werkwijze voor meer waardering van de zorgberoepen (ook onderwijs) alsook voor sensibilisering over de 'zachte' aspecten van bedrijven en onderzoeksinstellingen

- Studiekeuzebegeleiders (CLBs, leerkrachten, ouders, ...): dienen hun genderbril af te zetten en kinderen en jongeren keuzes te laten maken op basis van interesses (niet op basis van hun sekse); laat hen vooral de vrijheid om te kiezen voor wat men echt wil studeren, doen. (Beperkingen zitten niet alleen in de genderbril, ook in de omgeving.) Vertrek van hun talenten; betrek de ouders.
- Personeelsbeleid
 - Pas de criteria voor wetenschappelijke excellentie aan
 - Rechtvaardige beoordeling van loopbanen volgens gepresteerde tijd
 - Kijk niet alleen naar A1-publicaties binnen een discipline; kijk ook naar andere wetenschappelijke output; verbreed de (nu nauwe) kijk bij evaluaties
 - Zet mentor-mentee programma's op ter ondersteuning van vrouwelijke wetenschappers en ondernemers
 - Meer waardering voor senior vrouwen in de wetenschappen
 - Meer visibiliteit => rolmodel
 - Gelijke participatie in wetenschappelijke bestuursorganen
- Rolmodellen
 - Niet alleen vrouwen, ook mannen
 - Zowel bij overheden, bedrijven, onderwijs- en onderzoeksinstellingen
- Quota: 30% vrouwen in wetenschappelijke bestuursorganen
- Promotie van de 'toolkit Gender in EU-funded research'
- Onderwijs
 - Multidisciplinariteit en projectmatig werken
 - Ontwikkel een methode voor een multidisciplinaire aanpak in lerarenopleidingen
 - stimuleren van projectmatig en vakoverschrijdend werken binnen onderwijs; zo geven jongens en meisjes elk hun 'kleur' aan het eindresultaat en leren ze samenwerken
 - Verbeter lerarenopleidingen => verbeter onderwijs: opdat zowel jongens als meisjes meer zelf ontwerpen en oplossingen bedenken (zorg ervoor, dat via het onderwijs, het verschil tussen jongens en meisjes kleiner wordt)
 - wederzijdse gastcolleges tussen ingenieurs en sociale wetenschappers; gemeenschappelijke vakken tussen beide disciplines
 - meer aandacht voor menswetenschappen in exact-wetenschappelijke en ingenieursrichtingen
 - Genderbewustmaking dringend volwaardig op te nemen
 - in de curricula van lerarenopleidingen
 - in de CLB-sector: naar het personeel en de directies samen
 - genderbewustmakingsprogramma's voor leerkrachten en docenten
 - Richt een opleiding 'genderstudies' in (vb. master in de genderstudies); aan hogeschool en/of universiteit (dringend)

- Gendermainstreaming
 - Integreer gendergelijkheid in alle opleidingsonderdelen
 - Genderbalans in kleuter-, basis- en secundair onderwijs is heel dringend
- Kennismaking met techniek
 - CLB-medewerkers en leerkrachten LO en SO (verplicht) laten kennismaken met techniek
 - In SO (ook ASO) mensen uit beroepswereld aantrekken voor een gedeeltelijke opdracht (vb. bij wetenschappen, wiskunde, ...)
- Kennis- en technologieproductie
 - Financier genderstudies (dringend)
 - Installeer een denktank met mensen van universiteiten, hogescholen, civil society om de contraproductieve effecten van onze kennissystemen te onderzoeken
 - Bezin over de maatschappelijke impact van technologie (in termen van gender). Gangbare overtuiging: 'technologie moet, technologie is goed' en dus moeten vrouwen mee produceren en consumeren. Onderzoek het alternatief: vertrek van een 'gewenste maatschappij' en vertaal dat in een zoektocht naar meest geschikte technologieën.
- Bedrijven
 - Gender als onderdeel van een strategische oefening
- Overheid
 - In 1996 heeft het European Network 'Women in Decision-making' een onderzoeksrapport, een charter en een actieplan opgesteld, dat o.a. werd ondertekend door België. Diep dit weer op, actualiseer het, pas het toe op onderzoek/opleidingen
 - Structurele steun vanwege Vlaanderen voor BeWiSe
 - Meer structurele steun voor grass-root initiatieven, zoals vrouwen-netwerken
 - Speciaal fonds voor vervangers tijdens zwangerschaps- of ouderschapsverlof (zoals in LO en SO)
 - Zorg voor een geïntegreerde aanpak
 - Roep een organisatie in het leven die alle acties en deelinitiatieven bundelt, ondersteunt, stroomlijnt in één 'plan van aanpak', inclusief een communicatieplan, mijlpalen, KPIs (?) (blijf niet enkel bij onderzoek steken). Dit werkt versterkend. Nu zijn het te vaak druppels op een hete plaat!